



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO



Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici  
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Jonian Department - Mediterranean Economic and Legal  
Systems: Society, Environment, Cultures



## ANNALI 2016 – ANNO IV (ESTRATTO)

LORENZO SCARANO

Contrattazione collettiva e relazioni sindacali nell'area industriale jonica



## **DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO**

Bruno Notarnicola

## **COORDINATORE DELLA COLLANA**

Francesco Mastroberti

## **COMMISSIONE PER GLI ANNALI DEL DIPARTIMENTO JONICO**

Bruno Notarnicola, Domenico Garofalo, Riccardo Pagano, Giuseppe Labanca, Francesco Mastroberti,  
Nicola Triggiani, Aurelio Arnese, Stefano Vinci

## **COMITATO SCIENTIFICO**

Domenico Garofalo, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano, Antonio Felice Uricchio, Annamaria Bonomo,  
Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Daniela Caterino, Michele Indelicato, Ivan Ingravallo, Giuseppe  
Labanca, Antonio Leandro, Tommaso Losacco, Giuseppe Losappio, Pamela Martino, Francesco  
Mastroberti, Francesco Moliterni, Concetta Maria Nanna, Fabrizio Panza, Paolo Pardolesi, Ferdinando  
Parente, Giovanna Reali, Paolo Stefani, Laura Tafaro, Giuseppe Tassielli, Sebastiano Tafaro,  
Nicola Triggiani, Umberto Violante

## **COMITATO REDAZIONALE**

Stefano Vinci (coordinatore), Cosima Ilaria Buonocore, Patrizia Montefusco,  
Maria Rosaria Piccinni, Adriana Schiedi

---

### **Redazione:**

Prof. Francesco Mastroberti

Dipartimento Jonico in Sistemi Economici e Giuridici del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture  
Convento San Francesco, Via Duomo, 259 - 74123 Taranto, Italy

E-mail: [annali.dipartimentojonico@uniba.it](mailto:annali.dipartimentojonico@uniba.it)

Telefono: + 39 099 372382

Fax: + 39 099 7340595

<http://www.annalidipartimentojonico.org>



Lorenzo Scarano

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RELAZIONI SINDACALI  
NELL'AREA INDUSTRIALE JONICA \* (\*\*)

ABSTRACT	
L'articolo analizza la dinamica delle relazioni sindacali sviluppate nell'area industriale jonica nel quinquennio 2010-2014, con particolare attenzione al segmento dell'industria metalmeccanica.	The paper analyzes the dynamics of industrial relations developed in the jonica area in the five years 2010-2014, with a focus on engineering industry segment.
<b>Contrattazione collettiva – relazioni industriali – Taranto</b>	<b>Collective bargaining – Industrial relations – Taranto</b>

SOMMARIO: 1. Introduzione sull'oggetto dell'indagine. – 2. Una necessaria classificazione *sogettiva*: la rilevanza della contrattazione in Ilva. – 3. L'evidenza di un dato *oggettivo*: la contrattazione delle crisi d'impresa. – 4. L'irrelevante dato della contrattazione decentrata sulla flessibilità. – 5. Le esternalizzazioni. – 6. L'organizzazione del personale e gli inquadramenti professionali. – 7. Gli istituti della retribuzione. – 8. Le relazioni sindacali e le altre materie oggetto della contrattazione. – 9. La contrattazione territoriale (e di *sito produttivo*).

1. L'oggetto del presente *Report* è l'analisi della dinamica delle relazioni sindacali stabilite nella provincia di Taranto in riferimento all'area industriale in generale e, nello specifico, al segmento della siderurgia metalmeccanica, con ulteriori rilevazioni condotte in categorie produttive finitime. La ricerca è stata resa possibile grazie all'interesse manifestato dalla Fiom-Cgil di Taranto nel mettere a disposizione sia i propri archivi cartacei che i data base telematici, ricchi dei più disparati atti negoziali (dalle comunicazioni di avvio di trattative, ai contratti collettivi aziendali, passando per verbali di composizione delle controversie collettive, senza dimenticare accordi

---

\* Saggio sottoposto a referaggio secondo il sistema del doppio cieco.

\*\* Il contributo riprende lo studio elaborato nell'ambito del progetto di ricerca *Indagine sulle Relazioni Industriali in Puglia*, realizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" (2013-2014) e finanziato da Regione Puglia, P.O. F.S.E 2007/2013 – Asse VII Capacità istituzionale - Avviso 2/2012, i cui risultati sono in corso di pubblicazione nel volume curato da V. Bavaro, *Indagine sulle relazioni industriali in Puglia*, Cacucci, Bari, 2016.

territoriali su materie cruciali per la gestione del personale, etc.). La selezione, ovviamente, ha riguardato tutti gli atti bilaterali – ovvero gli accordi trilaterali – a contenuto negoziale vincolante, con una limitazione, a ritroso, sino all’anno 2010 compreso. Quanto ai *numeri*, sono stati selezionati oltre 2.000 accordi sindacali, vertenti su oggetti eterogenei.

La classificazione e l’esame dei singoli contratti è stata sviluppata sulla base dei *contenuti* (quelli principali sono: gestione delle crisi di impresa; flessibilità; esternalizzazioni; organizzazione del personale; retribuzione; accordi riguardanti i rapporti fra i soggetti stipulanti). Prima però di entrare nel dettaglio dell’*oggetto* della contrattazione (passando in rassegna le materie su cui ci si confronta nell’ambito delle relazioni fra organizzazioni sindacali ed imprese), è necessario soffermarsi su un dato *soggettivo* che si impone immediatamente all’attenzione dell’interprete quanto all’aspetto *quantitativo* (sul numero degli accordi sindacali rilevati) e quanto all’aspetto *qualitativo* (sul livello di approfondimento delle materie trattate): il riferimento è al macro-settore della contrattazione collettiva nello stabilimento industriale Ilva di Taranto.

2. L’Ilva S.p.A., già Italsider nel periodo delle partecipazioni statali, oggi in Amministrazione Straordinaria per effetto del d.l. n. 1/2015, è lo stabilimento industriale che per numero di addetti (diretti e dipendenti delle aziende che lavorano nell’indotto) e per l’importanza dell’attività produttiva esercitata (com’è noto, trattasi di una delle società produttrici di acciaio più grandi al mondo) riveste un ruolo strategico nell’ambito dell’area industriale jonica, e non solo ovviamente. La storia delle relazioni sindacali sta a dimostrarci l’importanza assunta dalla contrattazione collettiva aziendale svolta nell’ambito della categoria metalmeccanica ed anche nello stabilimento di Taranto quanto alla elaborazione di modelli di partecipazione e contenuti della contrattazione poi estesi a livello nazionale<sup>1</sup>.

Volendo limitare il riferimento al periodo preso in considerazione nella presente ricerca (anni 2010/2014), l’importanza – per certi versi assorbente in ordine a determinati contenuti degli accordi – della contrattazione collettiva interna all’Ilva S.p.A., nell’ambito dell’intera area industriale jonica, è indubbia.

L’approfondimento sui contenuti degli accordi sottoscritti in Ilva verrà sviluppato diacronicamente insieme agli altri contratti aziendali presi in considerazione, tuttavia vi sono alcuni documenti che sfuggono ad una classificazione precisa e che è opportuno esaminare subito, sia perché trattasi di contratti ad ampio raggio di operatività, che intervengono su vari aspetti della gestione del rapporto individuale di lavoro, sia perché rendono l’idea del livello di approfondimento dei contenuti della contrattazione collettiva.

---

<sup>1</sup> Giugni, 2010, 162 ss.

In gergo sindacale chiamato “contratto integrativo”, l'accordo siglato il 17.9.2010 è un contratto collettivo aziendale interno allo stabilimento jonico, stipulato – come quasi tutti gli altri testi che verranno esaminati – con le strutture locali della Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil e le r.s.a., con cui le parti hanno: pianificato investimenti produttivi; regolato il ricorso alla flessibilità (inserendo la c.d. “clausola di contingentamento” dei contratti a termine con la fissazione della soglia massima al 9% sull'organico aziendale) ed i rapporti fra oo.ss. ed azienda (come alcuni diritti di informazione nell'ambito dell'intero gruppo Riva di cui l'Ilva è parte); hanno altresì precisato, in materia di sicurezza, le competenze nei rapporti interni del r.l.s.; introdotto la categoria del III livello ERP con la definizione di alcune figure professionali (tecnico di cabina AFO cioè Altoforno, capo squadra O.G. ACC. cioè Acciaieria, capo squadra manutenzione meccanica, capo squadra manutenzione elettrica); sempre nell'ambito della classificazione del personale, oltre ad alcune previsioni sulla formazione dei lavoratori rientranti da infortuni sul lavoro, vi sono disposizioni che stabiliscono maggiorazioni retributive e modalità di determinazione dei premi aziendali, ed altri contenuti negoziali.

Singolare è poi l'accordo del 18.12.2013 (ultimo in ordine di tempo di una serie di accordi - ormai stabilizzatisi nella dinamica delle relazioni industriali - con vocazione ‘sociale’) con cui la società si impegna(va) ad erogare borse di studio, soggiorni e colonie ai figli meritevoli e bisognosi dei dipendenti. Nello stesso accordo vengono introdotte altre provvidenze direttamente in favore dei lavoratori, quali il consolidamento della C.I.A. (cassa integrativa aziendale) e la previsione di un budget di 40.000,00 euro per attività sociali e culturali che possono essere presentate tramite appositi progetti.

Il 15 dicembre 2011 è stato poi sottoscritto nello stabilimento un importante accordo aziendale, teso ad attutire le conseguenze delle innumerevoli richieste dei lavoratori di pagamento del c.d. “tempo-tuta” e del c.d. “tempo-tragitto” (vale a dire la corresponsione della retribuzione per il tempo - non conteggiato nell'orario di lavoro aziendale - che il dipendente impiega per indossare e dismettere la tuta e gli altri d.p.i. e per raggiungere il reparto di adibizione, in genere distante diversi km. dai cancelli di ingresso dell'azienda, oltreché per tornare nello spogliatoio assegnato dopo l'espletamento della prestazione lavorativa). Anche in base agli orientamenti espressi dalla giurisprudenza di legittimità, la Sezione Lavoro del Tribunale di Taranto è intervenuta rispondendo alle domande di corresponsione delle differenze retributive con pronunce non uniformi che hanno comunque riconosciuto, a diverso titolo, somme in favore dei ricorrenti<sup>2</sup>. L'accordo del 15.12.2011, richiamando il vecchio testo del 20.5.1989 in materia di modalità di inizio e fine attività lavorativa e di computo dell'orario di lavoro, prevede una «pattuizione di carattere economico» tesa a «retribuire ed incentivare (pur in assenza di obblighi specifici)» le modalità della

---

<sup>2</sup> Per un'applicazione v. T. Taranto 20.12.2012, Riv. giur. lav., 2013, II, 469 ss.

prestazione lavorativa: senza riconoscere la retribuità del tempo-tuta, l'accordo ha introdotto una sorta di "premio di presenza" quantificato in 1,95 euro per ogni giorno di effettiva presenza in azienda oltre ad una somma onnicomprensiva lorda di euro 2.000,00 nei confronti di tutti i dipendenti che manifesteranno la disponibilità, con conciliazione sindacale individuale *ex art. 2113 c.c.*, a rinunciare alle pretese giudiziali e/o stragiudiziali avanzate.

3. Passando all'analisi dei *contenuti* della contrattazione collettiva nell'area siderurgica jonica, l'esame non può che iniziare con la materia più ricorrente nel periodo considerato. La perdurante e cronica crisi economica ha comportato nel quadriennio 2010-2014, anche nella provincia di Taranto, una importantissima attenzione delle parti sociali per la gestione delle eccedenze temporanee e definitive di personale, col ricorso agli strumenti – ordinari e straordinari (perché "in deroga") – di integrazione del reddito previsti dalla legge.

Anche in questo caso, prima di entrare nel merito di alcuni accordi e senza riprendere i dati generali già forniti in precedenza, il riscontro numerico è lampante.

Nel 2010 su un totale di 442 accordi selezionati, 413 riguardano la gestione delle crisi occupazionali (il 93%) e, nello specifico: 271 sono accordi di apertura o proroga della C.I.G.O.; 39 sono sulla C.I.G.S; 22 disciplinano l'avvio della mobilità; 3 sui licenziamenti collettivi; 78 in materia di ammortizzatori sociali in deroga.

Nel 2011 su un totale di 404 accordi selezionati, sono 297 quelli in materia di crisi (per una percentuale di circa il 70%): 163 sulla C.I.G.O; 17 sono accordi di apertura e disciplina della C.I.G.S; 15 sulla mobilità; 2 che regolano procedure di licenziamento collettivo; 100 col ricorso agli ammortizzatori in deroga.

Nel 2012 su 540 accordi selezionati, sono 472 quelli riguardanti la gestione delle crisi (pari a poco meno del 90%): ben 335 sulla C.I.G.O; 9 sulla C.I.G.S.; 13 per la mobilità; 3 in materia di licenziamenti collettivi; 112 sulla mobilità in deroga.

Nel 2013 su 535 accordi, 437 riguardano la gestione delle eccedenze di personale (l'80% circa); 293 per la C.I.G.O; 29 sulla C.I.G.S; 22 in materia di mobilità; 2 accordi su licenziamenti collettivi; 91 in ordine all'accesso agli ammortizzatori in deroga.

In relazione al 2014, poiché non è stato possibile acquisire gli accordi stipulati nell'ultimo bimestre (in Ilva ma anche nell'intera area considerata) in quanto non disponibili ovvero non archiviati, non è possibile fornire un dato numerico sufficientemente preciso e completo; tuttavia, in riferimento ai contratti esaminati, l'evidenza percentuale non viene meno e conferma il dato statistico testé riportato.

A questi accordi occorre, inoltre, aggiungere alcuni "contratti di solidarietà difensivi" stipulati in Ilva, specie dopo l'avvio dei programmi di risanamento ambientale dell'intero stabilimento siderurgico comportanti l'adeguamento alle prescrizioni – sempre più restrittive – delle varie A.I.A. (autorizzazione integrata ambientale), in seguito ai noti procedimenti penali avviati dalla magistratura tarantina.

In riferimento a questi accordi, si può richiamare l'attenzione su quello del 6.5.2014 (che si rifà all'intesa siglata il 14.2.2013 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché a quella successiva del 21.2.2014, che ha individuato nel contratto di solidarietà difensivo «lo strumento normativo e contrattuale funzionale alla gestione degli esuberanti denunciati dall'Azienda»), che disciplina la sospensione dei rapporti di lavoro determinata dalla cessazione dell'attività produttiva dell'Altoforno 5, interessato dagli adeguamenti previsti dall'Aia «in fase di esecuzione del programma di ristrutturazione». Nel contratto collettivo, fra le altre cose: si conviene sulle 3.407 unità del personale che per il periodo 1.5.2014-2.3.2015 sarà interessato dall'inserimento 'in solidarietà'; vengono previste particolari disposizioni che introducono percorsi di riqualificazione degli operai, con possibilità di adibizione a mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 c.c. vigente prima della modifica apportata dall'art. 3 d.lgs. n. 81/2015<sup>3</sup> («il personale coinvolto nella solidarietà sarà formato alle nuove e differenti mansioni eventualmente previste e potrà operare nelle stesse solo dopo l'accertata idoneità ... potrà essere chiamato ad operare, temporaneamente, anche in mansioni disponibili con contenuti professionali differenti, eventualmente anche di minor contenuto professionale»); si stabilisce la possibilità per l'azienda di «modificare in aumento l'orario di lavoro ridotto qui concordato, anche in maniera non uniforme e quindi differenziata per dipendente ... dandone comunicazione ai lavoratori interessati».

Dopo l'avvio della procedura 'para-fallimentare' dell'Amministrazione Straordinaria, il 24.2.2015 è stato stipulato un nuovo accordo (successivo all'avvio, in data 20.2.2015, della procedura di proroga del contratto di solidarietà difensiva *ex art.* 1, legge n. 863/1984, ammortizzatore ancora in essere) che ha individuato in 4.047 le unità in esubero e stabilito una riduzione dell'orario mensile con decorrenza dal 3.3.2015 e fino al 2.3.2016 che interesserà 11.200 lavoratori. Completano l'accordo, che riproduce i contenuti di quello precedente sugli aspetti della professionalità e delle mansioni (si ripete, che le modifiche apportate da uno dei decreti attuativi della legge n. 183/2014 estendessero con norma generale ed astratta la nuova disciplina della mobilità intro-aziendale), con la previsione della possibilità per il datore di lavoro di ricorrere al lavoro straordinario «esclusivamente per esigenze sopravvenute e straordinarie collegate all'attività produttive» e l'intesa di stabilire un confronto trimestrale per verificare l'applicazione degli accordi.

Quanto ai contenuti degli accordi di gestione delle crisi interessanti le altre organizzazioni produttive – sovente riproduttivi di *files* precedenti e senza particolarità degne di nota – ve ne sono alcuni che meritano di essere segnalati per alcune significative, talvolta singolari, disposizioni contenute.

---

<sup>3</sup> Su questi profili innovativi si v. i contributi contenuti nel volume curato da Ghera, Garofalo, 2015, *passim*, che analizzano i vari aspetti della nuova disciplina in materia di inquadramento del lavoratore e di modifica delle mansioni; *adde, si licet*, la mia riflessione sul rapporto fra intervento eteronomo della legge e autonomia privata, sia individuale che collettiva.

È il caso del verbale di accordo stipulato il 20.12.2011 presso il Servizio “Controversie Collettive” tra la C.M.N. S.r.l. e la Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Fim-Cisl, con cui le parti hanno previsto l’inserimento di due dipendenti licenziati ma reintegrati dal giudice del lavoro nell’ambito della C.I.G.S. “per crisi per evento imprevisto ed improvviso”, retroattivamente, sin dalla data di avvio della procedura, datata 17.10.2011.

Da segnalare anche l’accordo del 10.1.2012, stipulato in Confindustria Taranto, ove le medesime strutture territoriali sindacali (e le r.s.u.) hanno convenuto con l’impresa Effer S.p.A. la prosecuzione della C.I.G.S., concordando la sospensione dal lavoro con “modalità di rotazione bisettimanale” ma aggiungendo che qualora, per esigenze aziendali, «non fosse possibile la rotazione bisettimanale del personale in Cigs, la società riconoscerà ai lavoratori interessati la maturazione dei ratei (tredicesima mensilità, ferie, PAR, ecc.)».

Nell’accordo di proroga della C.I.G.O. del 15.5.2013 per la Marcegaglia Buildtech S.r.l., oltre ad essere previsto il criterio di rotazione del personale in maniera da garantire a tutti gli addetti lo svolgimento di almeno il 25% dell’orario contrattuale, le parti sociali hanno convenuto che – contrariamente ai contenuti dell’accordo Effer di cui poc’anzi detto – «i dipendenti matureranno i ratei di ferie/par e retribuzioni differite solo in funzione della percentuale dei giorni lavorati sui giorni lavorabili del mese»; tuttavia, ai dipendenti verrà erogata «una integrazione mensile di euro 230 lordi con riferimento alla sospensione a zero ore mensili. Per sospensioni di percentuali inferiori, tale integrazione sarà riproporzionata in percentuale».

Interessanti, infine, le modalità con cui vengono gestite le eccedenze di personale in due accordi stipulati con le Officine Tecniche De Pasquale S.r.l. il 27.9 ed il 22.10 del 2013: le parti hanno inteso «garantire continuità lavorativa ai dipendenti disposti in CIGO» con il «trasferimento degli stessi presso altri cantieri ubicati sul territorio nazionale e, presso i quali, sono sorte opportunità lavorative».

4. Se si esclude quella “gestionale” ed alcune disposizioni di dettaglio contenute in pochissimi accordi aziendali (per quelli territoriali si rinvia al par. 9), la materia della *flessibilità* – sia tipologica che di disciplina – è il grande assente nella contrattazione interessante l’area siderurgica jonica. Questo dato ‘in negativo’, che per certi versi sorprende nella sua assolutezza, può trovare una giustificazione – e sembra fare da *pendant* – nell’altro dato segnalato nel par. precedente, quello relativo all’elevatissima percentuale di accordi sindacali che gestiscono crisi aziendali: in simili periodi di contrazioni economiche è forse questo l’interesse maggiore che le imprese manifestano nella dinamica delle relazioni industriali; anche perché a liberalizzare l’utilizzo della flessibilità in entrata vi è già il legislatore e le oo.ss. con difficoltà riescono ad intervenire per tentare di chiudere un rubinetto ormai perennemente aperto<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Cfr. Voza, 2006, 336.

5. Proseguendo nell'indagine sui contenuti della contrattazione collettiva nel polo industriale jonico, si può soffermare l'attenzione sulla macro-area delle "esternalizzazioni", all'interno delle quali ritroviamo trasferimenti (di rami) di azienda, trasferimenti collettivi di personale, cambio-appalti ed altre fattispecie ascrivibili a fenomeni di decentramento dell'organizzazione produttiva.

Relativamente a questa tipologia di contenuto, la maggior parte degli accordi sono negozi attuativi della disposizione di cui all'art. 47, legge n. 428/1990, vale a dire verbali interlocutori o definitivi di consultazione sindacale, specie nelle fattispecie di trasferimento di ramo di azienda (per cessione ovvero affitto d'azienda). Meritano di essere poste in rilievo alcune disposizioni ricorrenti in tali verbali di consultazione, quali quelle: relative al passaggio in capo alla società cessionaria dell'importo di cui all'«accantonamento TFR maturato da ogni singolo lavoratore interessato»<sup>5</sup>; che quantificano i debiti retributivi della cedente nei confronti dei dipendenti e prevedono un piano di rientro della cessionaria che fa formalmente propria tale responsabilità (peraltro, come se si trattasse di una disposizione di favore anziché di una mera applicazione di quanto già previsto *ex lege*, spesso tali accordi per poter spiegare efficacia nei confronti dei lavoratori interessati sono condizionati alla sottoscrizione di conciliazioni e quietanze liberatorie ai sensi del combinato disposto degli artt. 410 e 411 c.p.c. e 2113 c.c.)<sup>6</sup>; che – in palese deroga all'art. 2112 c.c. – individuano personale da far transitare senza soluzione di continuità, personale da assumere e personale al quale riconoscere un mero diritto di precedenza, senza alcun mantenimento del trattamento retributivo goduto, senza alcuna responsabilità solidale della cessionaria ed a condizione della sottoscrizione di transazioni 'tombali'<sup>7</sup>; attributive di diritti ulteriori - specie in caso di società facenti parte dello stesso gruppo - come la garanzia che in caso di «risoluzione anticipata dell'affitto di ramo di azienda, i dipendenti in carico alla conduttrice...ritorneranno in carico alla locatrice...senza soluzione di continuità»<sup>8</sup>;

---

<sup>5</sup> Accordo del 12.4.2011 fra cedente D'Addario.it S.a.s. e cessionaria Logistica e Smart Repair S.r.l. con l'intervento di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cigl e r.s.a.

<sup>6</sup> Accordo del 12.7.2001 fra cedente DLD Elettronica S.r.l. e cessionaria DLD Europe S.r.l. con l'intervento di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cigl. In ordine alla previsione di una rateizzazione a vantaggio della cessionaria per il pagamento dei crediti dei dipendenti trasferiti, cfr. l'Accordo del 17.6.2014 fra cedente Ranaflex di Natale Giovanni e cessionaria Gienne Reti S.r.l. con l'intervento di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cigl, le r.s.u. e una lavoratrice. V. pure l'Accordo del 10.1.2011 in D.T.L. di Taranto fra cedente Semat S.p.A. e cessionaria Steel Service S.r.l., con l'intervento delle r.s.u. aziendali, l'intervento di Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cigl FISascat-Cisl, Uil-Trasporti, Filcams-Cigl, e le r.s.u., anche per gli aspetti relativi alle clausole che 'preannunciano' le successive conciliazioni individuali.

<sup>7</sup> Accordo del 2.12.2013 fra cedente Gargano Francesco e cessionaria C.A.A. S.r.l. con l'intervento di Fim-Cisl, Fiom-Cigl e r.s.a.

<sup>8</sup> Accordo del 19.9.2011 fra cedente Monti Ascensori S.p.A. Patrimonio Destinato di Taranto e cessionaria Monti Ascensori Salento S.r.l. con l'intervento di Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cigl. V. pure il già citato Accordo del 10.1.2011 in D.T.L. di Taranto fra cedente Semat S.p.A. e cessionaria Steel Service S.r.l., con l'intervento delle r.s.u. aziendali, l'intervento di Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cigl FISascat-Cisl, Uil-Trasporti, Filcams-Cigl (cui *adde* l'Accordo del 29.6.2011 fra cedente Steel Service

tese a regolamentare gli effetti della successione di differenti CCNL da applicare, con particolare riferimento ai livelli di inquadramento professionale ed al mantenimento del trattamento economico e normativo (con l'attribuzione di superminimi *ad personam*, non sempre “non assorbibili”)<sup>9</sup>.

Particolarmente importante nel panorama industriale tarantino è stata la gestione del fallimento della Cemit Engineering & Construction S.r.l. La Demont S.r.l., aggiudicataria dell'affitto di un ramo di azienda, ha sottoscritto nel maggio 2011 due verbali, un “verbale di riunione e preaccordo” il 20-23.5.2011 con le strutture categorili di Cgil, Cisl e Uil e la r.s.u. ed una successiva “intesa preliminare” il 26.5.2011 presso la D.T.L. di Taranto con i medesimi soggetti alla presenza della Confindustria jonica. Si tratta di due accordi che, come peraltro consentito dall'art. 2112 c.c., consentono di derogare agli effetti tipici della fattispecie trasferimento di ramo di azienda. L'azienda affittuaria, infatti, dichiarava di voler assumere 110 dei 237 dipendenti dell'affittante («successivamente alle dimissioni dei medesimi, non riconoscendo l'anzianità convenzionale, i trattamenti economici e alcune mansioni dei lavoratori») attribuendo un diritto di precedenza per tutti gli altri lavoratori esclusi dalle prime assunzioni della durata di 24 mesi (poi ridotti a 18 nell'accordo di qualche giorno dopo) a condizione che gli stessi venissero assunti dalle liste di mobilità, ove i lavoratori definitivamente eccedentari venivano collocati a seguito dell'esaurimento della C.I.G.S. per procedure concorsuali. Nello specifico, precisato che i lavoratori selezionati (e fortunati) erano prioritariamente quelli impegnati nella commessa presso l'ENI di Taranto, «l'affittuaria formulerà n. 110 proposte di assunzione a tempo indeterminato» con la postilla – per nulla irrilevante – che «l'affittuaria potrà decidere a suo insindacabile giudizio a quali dipendenti proporre l'assunzione» e, salvo per alcuni dei dipendenti ‘fortunati’, per gli altri si tratterà di un rapporto di lavoro *ex novo*. *More solito*, l'accordo stipulato in D.T.L. prevedeva come condizione per l'assunzione (o la prosecuzione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità) la previa sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale in sede sindacale e un'interessante ‘clausola di stabilità’, atteso che la Demont S.r.l. «si impegna a non licenziare i dipendenti assunti...entro un anno...per motivi attinenti all'eventuale chiusura dell'attività produttiva di Taranto». Inoltre, v'era un'apposita pattuizione, da introdurre nelle conciliazioni individuali, che liberava sia la cessionaria che il fallimento cedente da qualsivoglia responsabilità retributiva, normativa, risarcitoria o di altro tipo nei confronti dei futuri dipendenti della Demont.

Interessante, anche se non si tratta di un accordo sindacale con effetti vincolanti, è il verbale di consultazione redatto presso il “Servizio Controversie Collettive” della Provincia di Taranto il 13.2011 a conclusione di un esame congiunto previsto dall'art. 8, tit. I, sez. IV del CCNL Industria Metalmeccanica Privata del 20.1.2008 nell'ipotesi

---

S.r.l. e cessionaria Semat Engineering S.r.l. con l'intervento di Fisascat-Cisl, Uil-Trasporti, Filcams-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil e le r.s.u.).

<sup>9</sup> Ancora, l'Accordo sindacale del 10.1.2011 fra cedente Semat S.p.A. e cessionaria Steel Service S.r.l.

di *trasferimento collettivo di personale* in cui sono intervenuti, oltre alle strutture categoriali territoriali di Cgil, Cisl e Uil e azienda, il dirigente del servizio controversie collettive della D.T.L. La società BLB S.r.l., intenzionata a trasferire tutti i dipendenti in servizio presso l'unità produttiva jonica verso la sede di Brendola (VI), ha avviato questo confronto senza riuscire a concludere un'intesa con le altre parti (che hanno manifestato formale opposizione al trasferimento), ma nella consapevolezza che – come previsto dalla norma collettiva – il mancato consenso delle oo.ss. non ostava all'adozione del provvedimento datoriale<sup>10</sup>, pienamente legittimo qualora sussistevano pure i presupposti causali di cui all'ultimo comma dell'art. 2103 c.c. in materia di trasferimento del lavoratore.

Diversi sono gli accordi sindacali che disciplinano le ipotesi di subentro di società nella gestione di appalti industriali (specie di servizi: per quelli relativi al *sito produttivo* della raffineria Eni cfr. il par. 9). Nella vasta platea dei verbali di cambio-appalto, da segnalare un accordo (*separato*, perché non sottoscritto dalla Fiom-Cgil) del 29.8.2012 fra un'A.T.I., le società componenti, la GBS S.r.l. quale azienda cessionaria della gestione del servizio di energia e manutenzione degli impianti ed immobili del II Servizio della USL di Taranto: come accade sovente, sul presupposto che non ricorrano gli estremi per configurare un trasferimento d'azienda e – di conseguenza – l'applicazione della disciplina protettiva di cui all'art. 2112 c.c., l'assunzione del personale da parte della società subentrante viene condizionato alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento intimato dall'azienda che ha perso il nuovo appalto.

6. Una delle materie in cui maggiormente si apprezza la rilevanza della contrattazione collettiva interna all'Ilva è sicuramente quella relativa all'organizzazione del personale ed all'inquadramento professionale.

Si tratta di accordi stipulati con le r.s.u. che disciplinano aspetti dettagliati dell'organizzazione produttiva aziendale, tesi ad incidere sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro e sulle eventuali modifiche da apportare alle strutture dei reparti ovvero ai rapporti fra i colleghi (per esempio, a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie). In quest'ottica, significativo è quanto concordato il 23.4.2010 in due accordi coevi aventi ad oggetto la «graduale riduzione dell'equipaggio necessario alla conduzione dei locomotori» attraverso una nuova assegnazione dei compiti da svolgere all'interno del reparto dedicato e la predisposizione di un "cronoprogramma" degli interventi tecnici da porre in essere per il raggiungimento della nuova organizzazione del lavoro attraverso l'individuazione di mezzi e profili professionali interessati alle modifiche concordate. A seguito di apposita previsione pattizia, sempre sull'organizzazione del reparto MOF (Movimento Ferroviario), in data 10.11.2010

---

<sup>10</sup> Trattandosi di una tipica ipotesi di mera "procedimentalizzazione" dei poteri datoriali (Liso, 1982), che complica senza obliterare il potere decisionale dell'imprenditore.

sono stati sottoscritti altri due corrispondenti accordi che hanno valutato la portata delle modifiche organizzative apportate ed hanno introdotto ‘aggiustamenti’ tecnici alle previsioni già concordate.

Spesso all’introduzione di nuove modalità di organizzazione della produzione nei singoli reparti viene affiancata la previsione di nuove declaratorie contrattuali, sperimentazione di nuove figure professionali ovvero rideterminazione delle mansioni esigibili nell’ambito di una determinata categoria, previsioni tutte integrative di quelle previste nel sistema di classificazione del CCNL e funzionali alla specializzazione produttiva aziendale. È il caso dell’accordo del 25.11.2010, che ratifica e rende vincolante quanto concordato nella Commissione paritetica istituita per l’inquadramento professionale del personale addetto alla Manutenzione Finitura Nastri (FNA)<sup>11</sup> nonché di quello dell’1.8.2011 che si occupa dell’inquadramento professionale del reparto QUA-LAM (Metallurgia di Processo e Controllo Qualità Laminazione a Caldo), con l’introduzione di “Schede di valutazione per la posizione” delle singole lavorazioni delle varie qualifiche<sup>12</sup>. L’accordo del 20.10.2011, invece, a valle della presentazione della nuova organizzazione del lavoro del reparto di Batteria 3-12, «prevede la creazione della nuova figura professionale di addetto macchine», e coglie altresì l’occasione per rideterminare le mansioni delle altre posizioni presenti in reparto. Il 14.11.2011, in relazione ai reparti Magazzino, viene concordata l’estensione al magazzino del RIL della «figura professionale dell’addetto controllo e distribuzione già previsto all’interno del magazzino area scorta»; nello stesso verbale le parti convengono «di introdurre una nuova figura professionale per quanto concerne l’attività di spedizioni via mare e via terra che viene inquadrata nella IV categoria operaia». Vi sono anche accordi che tendono a razionalizzare le posizioni professionali presenti in appositi reparti, come quello dell’1.3.2012 per l’area PLA ed altri che, oltre allo scopo di introdurre una nuova organizzazione del lavoro con conseguente pianificazione delle figure professionali, interviene a prevedere la fruizione differenziata delle pause di cui al d.lgs. n. 66/2003 al fine di «garantire la continuità di marcia nella zona formatura» all’interno del reparto ERW.

Altra materia in cui si rinvencono svariati accordi interni al sito produttivo siderurgico è quella relativa all’installazione di impianti di videosorveglianza a seguito, per esempio, di «reiterati danneggiamenti registrati agli impianti di sollevamento in uso

---

<sup>11</sup> Nello specifico, viene prevista una “Scheda di valutazione per posizione Finitura Nastri” che individua le lavorazioni esigibili dalle posizioni: *Addetto Manutenzione Programmata Elettrica ‘A’*; *Addetto Manutenzione Programmata Elettrica ‘B’*; *Addetto Manutenzione Programmata Elettrica ‘C’*; *Addetto Pronto Intervento Elettrico ‘A’*; *Addetto Pronto Intervento Elettrico ‘B’*; *Addetto Pronto Intervento Elettrico ‘C’*; *Addetto Pronto Intervento Meccanico ‘A’*; *Addetto Pronto Intervento Meccanico ‘B’*; *Addetto Pronto Intervento Meccanico ‘C’*; *Addetto Manutenzione Programmata Meccanica ‘A’*; *Addetto Manutenzione Programmata Meccanica ‘B’*; *Addetto Manutenzione Programmata Meccanica ‘C’*. Questo è un modello organizzativo utilizzato anche in altri accordi sindacali su organizzazione del lavoro e profili professionali.

<sup>12</sup> Lo stesso dicasi per l’Accordo del 28.6.2011 in relazione al reparto Acciaieria 2.

presso gli spogliatoi». Non sempre, però, le procedure disciplinate dall'art. 4, legge n. 300/1970 (v.t., precedente alle modifiche apportate dal c.d. *Jobs Act*, in particolare dal d.lgs. n. 151/2015<sup>13</sup>) si concludono con un parere favorevole delle oo.ss.: è il caso, appunto, del “verbale di mancato accordo” (così qualificato dalle parti che, alla fine del verbale «si danno reciprocamente atto di non aver raggiunto un'intesa complessiva sulla materia») dell'1.3.2011, anche se solo la Fiom-Cgil aveva manifestato il proprio dissenso, nel caso di specie perché «potrebbe derivare controllo anche solo indiretto dell'attività lavorativa degli operatori addetti alla manutenzione e alle pulizie civili dello spogliatoio», atteso che la Società insisteva per la “registrazione in continuo”, inevitabile in un opificio industriale in cui l'attività produttiva viene esercitata a ciclo h. 24. Diversamente, poi, nel verbale dell'1.12.2011, lo stallo sembra superato, almeno all'interno del Magazzino H, atteso che le stesse parti – con alcuni accorgimenti tecnici finalizzati ad «escludere la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori sia in ore ordinarie che straordinarie» – hanno concluso l'accordo previsto dallo Statuto dei Lavoratori per l'installazione delle videocamere<sup>14</sup>.

Fuori dai cancelli dell'Ilva è difficile trovare accordi così dettagliati nella disciplina dell'organizzazione del lavoro e del personale. Fa eccezione esclusivamente la realtà industriale dell'Alenia<sup>15</sup>; altri contratti possono essere presi in considerazione solo per alcuni aspetti di dettaglio. Il riferimento è all'accordo siglato fra Fim, Fiom, Uilm e l'azienda Prit S.r.l. il 14.5.2013 con cui le parti, approfittando dell'approvazione del progetto “Technical and Management Skills to Work” successivo ad un Avviso Regionale in materia di “Piani Formativi Aziendali e pluriaziendali” (contenuto nella D.D. Servizio Formazione Professionale del 28.12.2012 pubblicata sul B.U.R.P. n. 2 del 3.1.2013), hanno convenuto la predisposizione di un piano formativo e di aggiornamento professionale destinato ai dipendenti. Anche nella Vestas Blades Italia S.r.l. il 28.2.2014 è stato sottoscritto un accordo simile, relativamente al Piano formativo «Verso nuove competenze – Programma Integrato di Formazione per la riqualificazione dei dipendenti Vestas Blades Srl di Taranto» nell'ambito dell'Avviso Pubblico n. 4/2013 P.O. Puglia 2007/2013 Asse I – Adattabilità Piani Formativi

---

<sup>13</sup> Sul quale Arbore, 2016.

<sup>14</sup> Un altro accordo *ex art. 4*, legge n. 300/1970 è stato stipulato il 18.7.2014 proprio per l'installazione di un sistema di videosorveglianza relativo alle cabine ascensori ed ai vani ubicati negli spogliatoi aziendali.

<sup>15</sup> V. l'Accordo Alenia Aermacchi S.p.A. del 5.5.2010 con Fim, Fiom, Uilm e r.s.u.; quello del 1.12.2010, fra le stesse parti, che introduce periodi di chiusura collettiva del sito produttivo di Grottaglie (TA) in relazione ad alcuni profili professionali; un Protocollo di Intesa Alenia Aeronautica S.p.A. su “Sicurezza sul Lavoro e Ambiente” del 26.5.2010 con i medesimi soggetti firmatari anzidetti; gli accordi del 25.9.2013 e del 14.11.2013 per l'introduzione sperimentale di una nuova articolazione oraria a turni del lavoro; un importante Accordo sempre in Alenia Aeronautica S.p.A. con Fim, Uilm e Fiom per la «validazione del progetto di tirocinio e reinserimento promosso da Alenia Aeronautica S.p.A. per l'adesione all'Avviso 4/2011 *Tirocini formativi e di inserimento/reinserimento ed incentivi all'occupazione stabile* (Regione Puglia D.D. 677 del 27/10/2011 pubblicato sul B.U.R.P. 171 del 03/11/2011)».

Aziendali. Degno di menzione, per tutt'altri aspetti, è anche l'accordo del 27.7.2012 fra la Fiom e la società Servidea Sollevamenti S.r.l., che disciplina aspetti della turnazione e dell'orario di lavoro, delle pause e della consumazione del pasto.

7. Svitati sono gli accordi Ilva dettati in materia retributiva, molti dei quali approvati prima dell'arco temporale in cui si è sviluppata la presente ricerca, volti alla disciplina dei Premi di Produzione (P.d.P.) e dei Premi di Risultato (P.d.R.), e tutt'ora in vigore. Nel quadriennio 2010/2014, invece, la crisi del settore e i noti problemi ambientali – legati alle vicende penali – che hanno interessato lo stabilimento siderurgico hanno comportato una contrazione delle relazioni sindacali su queste tematiche. Gli unici accordi riguardano profili di dettaglio nella determinazione dei parametri di calcolo di queste voci accessorie della retribuzione (per esempio, per il reparto Treno Nastri 2-TNA/2, l'accordo è stato siglato il 9.11.2011).

Per riprendere la contrattazione collettiva svolta all'interno dell'Alenia Aeronautica S.p.A., il 2.12.2010 è stato stipulato un accordo aziendale con Fim, Fiom, Uilm e r.s.a. in merito alla disciplina finalizzata alla determinazione del Premio di Produttività già istituito dal precedente contratto collettivo del 10.11.2009, legato ad indicatori di efficacia ed altri indicatori di produttività, da erogare proporzionalmente all'effettivo servizio prestato e che soggiace al regime di decontribuzione di cui alla legge n. 247/2007.

Sempre nell'ambito della contrattazione sulla produttività, interessante è l'accordo siglato presso la sede locale della Confindustria tra la società Depo S.p.A. e le segreterie provinciali di Fim, Fiom e Uilm il 7.10.2014: si tratta di un accordo per la detassazione nell'anno 2014 ai sensi dell'art. 1, co. 481, legge n. 428/2012, del D.P.C.M. 19.2.2014, dell'Accordo interconfederale del 15.5.2014 e della Circolare del Ministero del Lavoro del 29.5.2014; vengono individuati alcuni indicatori di «remunerazione della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione del lavoro» (quali la ridefinizione degli orari di lavoro con l'analitica determinazione delle voci di retribuzione aggiuntive collegate a specifici indicatori) rispondenti alla nozione legale di *retribuzione di produttività*.

Già prima delle ultime novelle normative era possibile rintracciare altri accordi istitutivi di voci retributive accessorie corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, come quelli raggiunti sulla base dell'art. 5 d.l. n. 185/2008 e del combinato disposto degli artt. 53, co. 1, d.l. n. 78/2010 e 47 legge n. 220/2010, anche sulla scorta dei chiarimenti forniti dalla Circolare n. 3/E del 14.2.2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate. È il caso dell'accordo stipulato il 28.3.2011 dalle sigle sindacali confederali e le r.s.u., con la Elettromeccanica SO.EL.TA. S.r.l., finalizzato ad estendere

l'applicazione del regime fiscale agevolato costituito dall'imposta sostitutiva del 10%<sup>16</sup> non solo ai dipendenti diretti ma anche ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Gli ultimi due accordi citati trovano la loro 'base giuridica' negli accordi territoriali stipulati da Confindustria nel 2011 e nel 2013 con le oo.ss. e sui quali v. meglio al par. 8.

Non mancano poi accordi (come quelli sottoscritti da Fim, Fiom, Uilm e r.s.a. all'intero della società Officine Tecniche De Pasquale S.r.l. in data 2.8.2013 e 7.11.2014) che, anziché essere frutto di contrattazione sulla produttività, intervengono sì sulla materia retributiva, ma per rateizzare il pagamento di mensilità aggiuntive e per rideterminare somme precedentemente dovute; ovvero per prorogare – in attesa di un nuovo contratto – la quattordicesima mensilità istituita in un precedente verbale e le condizioni economiche e normative di un accordo già disdetto limitatamente al sito produttivo jonico. Anche l'accordo Sudelettra (cit. alla nt. 13) dispone la ultrattività della "contrattazione interna aziendale di II livello" di 12 mesi rispetto alla originaria scadenza.

8. Ovviamente, la qualità (dei contenuti) e capillarità (per reparti) della contrattazione collettiva svolta in Ilva non poteva che manifestarsi anche in relazione agli accordi sindacali non finalizzati a porre norme cogenti di disciplina dei rapporti individuali di lavoro, ma tendenti ad istituzionalizzare e regolamentare procedure e relazioni fra i soggetti parte della contrattazione collettiva. Tanti, infatti, sono gli accordi aziendali catalogabili nella c.d. "parte obbligatoria", destinati a spiegare la propria efficacia nei confronti dei soggetti stipulanti su svariate materie.

Esplicativo è un ultimo accordo del 14.1.2014, con cui le parti, «dopo un approfondito esame dello stato delle relazioni industriali», hanno inteso «definire pattiziamente le regole del confronto sindacale in sede aziendale» istituendo un «sistema di relazioni sindacali funzionale all'interesse delle parti ... in grado di garantire l'affidamento delle parti stesse in merito ai soggetti, ai livelli, ai tempi, nonché il rispetto di quanto convenuto in sede di negoziazione», manifestando altresì la necessità di intensificare il confronto con «momenti di verifica non esclusivamente legati agli aspetti negoziali, in ragione dello scenario economico e gestionale venutosi a determinare». In base a queste considerazioni, è stato previsto che «gli incontri sindacali aventi ad oggetto problematiche aziendali potranno condurre ad intese vincolanti solo per effetto della presenza della maggioranza numerica delle RR.SS.UU. elette e designate nel collegio di cui l'area/reparto oggetto della vertenza è parte, nonché effetto del voto della maggioranza delle RR.SS.UU. presenti, fermo restando le prerogative previste dalla normativa vigente» e che «gli accordi sindacali ... saranno validi ed efficaci per le RSU e le OO.SS. operanti nello stabilimento, nonché per tutto

---

<sup>16</sup> Cfr. pure l'Accordo Sudelettra S.p.A. del 3.5.2013, stipulato con le r.s.u. del cantiere di Taranto, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.

il personale a cui fanno riferimento se approvati dalla maggioranza della R.S.U. rappresentativa». Vengono così individuati dei “collegi” speculari ai reparti dello stabilimento ed istituito l’organo «coordinamento delle RR.SS.UU., delegato a trattare le problematiche di stabilimento/collegio ed a coordinare le rappresentanze sindacali», composto da 12 esecutivi individuati, con il criterio della nomina diretta, 6 sulla base del dato elettorale e 6 sulla base del dato associativo.

Oltre lo stabilimento siderurgico tarantino è difficile trovare una contrattazione espressamente finalizzata a disciplinare i rapporti sindacali fra le parti, ovvero contratti collettivi aziendali contenenti norme di importanza (anche *sociale*) pari al contenuto dell’accordo aziendale Ilva del 9.10.2010, sottoscritto dalle segreterie provinciali di Fim, Fiom e Uilm, con cui si stabilisce che i «lavoratori che abbiano svolto presso l’Ilva periodi di contratto di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione qualora la somma dei periodi di lavoro raggiunga i 24 mesi complessivi anche non consecutivi. Tale diritto si concretizzerà in caso di assunzioni aziendali con qualsiasi tipologia contrattuale per mansioni compatibili con la professionalità del lavoratore»<sup>17</sup>.

A metà strada fra clausole obbligatorie ed altre normative è possibile collocare lo stringato accordo sindacale del 9.5.2011 fra la Cofedim, la Fiom-Cgil e la r.s.a. con cui viene stabilito che fino al 30.9.2011 continuerà ad avere vigenza il CCNL Confapi e, successivamente, troverà applicazione il CCNL Federmeccanica. Analogo discorso può essere condotto per un accordo sindacale stipulato nell’azienda Salento Sailing S.r.l. il 19.4.2010, con la Fiom-Cgil, con cui si programma l’assunzione di una donna per dare attuazione alla misura prevista nel bando Avviso Pubblico n. 10/2009 POR Puglia – FSE 2007/2013, asse II Occupabilità “Misure anticrisi per le donne – Accesso al lavoro”: il verbale espleta la procedura di consultazione sindacale prevista al fine di accedere al beneficio pubblico disposto dalla Regione Puglia.

Tanti sono poi gli accordi con cui le parti sociali pianificano il rientro rateizzato di arretrati retributivi nei confronti dei dipendenti: per tutti, sono un esempio gli accordi del 4 e 6.5.2010 con cui la società Eutectique S.p.A. ottiene la disponibilità delle oo.ss. e delle r.s.u. al pagamento dilazionato a scadenze predeterminate di spettanze maturate da diversi mesi, ma con l’intesa che «il mancato rispetto degli accordi produrrà l’annullamento degli stessi».

9. Degna di rilievo per i contenuti ed interessante anche per approfondire i rapporti fra livelli della contrattazione collettiva è, infine, la negoziazione sindacale territoriale che, dal punto di vista dei soggetti, vede sempre protagonisti le strutture locali di Confindustria, Cisl, Uil e Cgil (salvo ipotesi in cui il sindacato maggioritario decida di contrattare senza sottoscrivere determinati accordi: è il caso dell’importante “Accordo

---

<sup>17</sup> Sulla validità ed applicabilità di simili clausole contrattuali aziendali la giurisprudenza si dimostra spesso restrittiva: rinvio per ulteriori valutazioni ed interrogativi ai commenti in Scarano, 2010 (nota ad Appello Lecce – sezione distaccata di Taranto 2.12.2009) e Id. 2012 (nota a Cass. 9.3.2012 n. 3831).

Sindacale Territoriale sulle deroghe alla disciplina del contratto a tempo determinato del 3.10.2014, sul quale v. appresso).

Sul tema della detassazione della retribuzione collegata alla produttività sono stati stipulati due accordi a livello territoriale: uno del 25.3.2011, denominato «Accordo Quadro Territoriale della Provincia di Taranto per l'applicazione dell'Imposta Sostitutiva del 10% sulle Componenti Accessorie della Retribuzione corrisposte in relazione ad Incrementi della Produttività» – sempre per dare attuazione concreta alle disposizioni in materia di «imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività» di cui agli artt. 53, co. 1, d.l. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010 e 1, co. 47 legge n. 220/2010, anche sulla scorta dei chiarimenti forniti dalla Circolare n. 3/E del 14.2.2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate – con cui, per l'anno d'imposta 2011, si dispone che tutte le imprese aderenti a Confindustria, per gli istituti «riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della qualità aziendale» applicheranno tale imposizione, anche ai dipendenti occupati «presso sedi o stabilimenti situati fuori della provincia di Taranto». specularmente, il 7.5.2013, è stato stipulato sempre dalle segreterie provinciali di Cgil, Cisl e Uil con Confindustria Taranto un altro «Accordo Quadro Territoriale della Provincia di Taranto per l'applicazione dell'Agevolazione Fiscale alla Retribuzione di Produttività erogata in esecuzione di Contratti sottoscritti a livello Territoriale o Aziendale relativo all'anno 2013», in attuazione dell'art. 1, co. 481, legge n. 428/2012, del D.P.C.M. 22.1.2013 e della Circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.4.2013. L'accordo mantiene fermo quanto disposto nell'Accordo Interconfederale del 28.6.2011, «anche con riferimento alle procedure previste al punto 7 per l'efficacia delle intese modificative» e dispone l'applicazione dell'agevolazione fiscale «in relazione alle voci retributive ... erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda». Lo stesso accordo - che fa salva un'eventuale «diversa previsione degli accordi aziendali» - prevede appunto che l'agevolazione venga riconosciuta solo «come conseguenza della modifica dell'orario attuata in azienda, modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale» con la novità che il beneficio spetterà anche «ai lavoratori inviati in missione in virtù di contratto di somministrazione». Interessante è ribadire come ambedue gli accordi territoriali si concludono con una medesima previsione: «quanto convenuto ha carattere cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali».

Il richiamato Accordo Territoriale del 2014 sulla disciplina del contratto a termine è da analizzare approfonditamente non solo perché 'separato', senza la firma della Segreteria provinciale della Cgil, ma anche perché è uno dei pochi accordi “di prossimità” rintracciati siglati *ex* “art. 8 L. 148/2011” e sembra di fatto introdurre un nuovo livello di contrattazione decentrata territoriale ove si consideri che nell'ambito

della categoria metalmeccanica il secondo livello è notoriamente quello aziendale. Ebbene, il verbale è stato stipulato a valle delle novità legislative introdotte con il d.l. n. 34/2014 convertito nella legge n. 78/2014 e sulla base della considerazione che le aziende del settore «svolgono attività di impresa ... in misura preponderante in regime di appalto ... che l'attività ... delle Aziende appaltatrici è condizionata dall'acquisizione delle commesse e dai tempi di avvio e di esecuzione delle stesse, il tutto dettato dalle determinazioni di soggetti terzi, con i quali le Aziende devono coordinarsi con flessibilità organizzativa e gestionale per competere e permanere nel mercato di riferimento». I soggetti, mossi dallo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali («le OO.SS. hanno richiesto la stabilizzazione del personale»), atteso che «la situazione di crisi ha determinato la necessità di istituire un bacino in cui confluiscono i lavoratori in esubero appartenenti alle imprese appaltatrici [con la conseguenza] che sul piano gestionale tanto comporta il necessario ricorso a contratti di lavoro a termine, determinati nel numero e durata dalle obbligazioni contrattuali assunte in relazione alle commesse acquisite» e che «la flessibilità dell'organico costituisce esigenza atta a garantire la sopravvivenza delle imprese»<sup>18</sup>, hanno convenuto derogare a tre vincoli legali (qualificati «gravi fattori di criticità»): «a) il disposto rientro, entro il 31.12.2014, nel limite percentuale del 20% del personale utilizzabile con contratto a termine *ex art. 1, co. 1, d.lgs. 368/2001* rispetto al personale in forza contrattualizzato a tempo indeterminato; b) il limite dei 36 mesi al/i rapporto/i di lavoro tra datore e lavoratore previsto dall'art. 1 e dall'art. 4 e 4 bis del d.lgs. 368/2001; c) l'intervallo temporale disciplinato in via generale dall'art. 5 del d.lgs. 368/2001 tra successivi contratti». Tutto ciò sulla base del fatto che il legislatore agli artt. 2-*bis* d.l. n. 34/2014 e 5, co. 3 e 4 d.lgs. n. 368/2001 (n.d.t: oggi non più in vigore) ha consentito «la possibilità di deroga in forza di accordo sindacale – anche territoriale o aziendale – sottoscritto con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», per un verso, e per l'altro, il Protocollo di Intesa sottoscritto da Federmeccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil e Assital il 25.9.2014 (sulla base del disposto di cui all'art. 4, sez. IV, tit. I, CCNL di categoria del 5.12.2012) ha attribuito questa esplicita facoltà di deroga. Nello specifico, l'accordo, avente natura sperimentale fino al 31.12.2015 e parimenti cedevole rispetto ad ulteriori eventuali (deroghe contenute in) accordi aziendali, posticipa la vigenza del limite percentuale di cui all'art. 1, co. 1, secondo periodo, d.lgs. n. 368/2001 all'1.1.2016, a decorrere dalla cui data tale limite percentuale massimo sarà del 40%, accorcia gli intervalli temporali per il rinnovo del

---

<sup>18</sup> In un passaggio delle *premesse* si legge infatti (e a dimostrazione, qualora ve ne fosse ulteriore necessità, dell'importanza cardinale dello stabilimento siderurgico per l'intera realtà industriale jonica): «il mancato adeguamento dei presupposti di assunzione con contratti a termine alle oggettive esigenze dettate dagli attuali assetti produttivi ed economici, comporterebbe la progressiva e necessitata dismissione dei contratti in essere e l'impossibilità dell'ulteriore ricorso al contratto a tempo determinato, pure funzionale ed essenziale in presenza di esigenze produttive temporanee rivenienti dalla pluralità delle Committenze e da quelle in essere e future offerte dai lavori di adeguamento ed ambientalizzazione avviati nel sito industriale ILVA Spa per l'attuazione dell'AIA».

contratto a termine rispettivamente a 5 e 10 giorni lavorativi se il primo contratto era inferiore ovvero superiore ai sei mesi e subordina il riconoscimento del diritto di precedenza nelle assunzioni al possesso di un'anzianità aziendale almeno pari ai 24 mesi

Per concludere, ad attestare il dato significativo che le relazioni sindacali nell'area industriale jonica non sono limitate a sporadici contratti collettivi aziendali e ad estemporanei accordi territoriali, v'è da segnalare un'importante contrattazione che ha come ambito di applicazione il *sito produttivo*: in quest'ottica è possibile inquadrare sia gli accordi che concernono la miriade di aziende dell'indotto Ilva (legate spesso da un rapporto di "subfornitura industriale" con il colosso siderurgico, soggetto alla disciplina di cui alla legge n. 192/1998, in una relazione di 'dipendenza economica' che astringe le società nella gioia e nel dolore, sentimento quest'ultimo che si fa drammaticamente sentire nell'attuale contesto storico in cui l'Ilva, dopo essere stata commissariata, è attualmente in Amministrazione Straordinaria) sia tutti gli altri accordi sindacali – sovente legati alle alterne vicende di appalti e subappalti – che interessano il sito produttivo dell'Eni. Proprio in relazione alle aziende operanti negli appalti interni alla raffineria di Taranto, sono tanti gli accordi – ad attestare la regolarità e continuità di una contrattazione che si è fatta prassi cogente anche in mancanza di eventuali previsioni legali e contrattuali – che disciplinano i cambi di appalto<sup>19</sup> ed il conseguente passaggio dei dipendenti dalla società uscente a quella subentrante, spesso in mancanza dei presupposti specifici che permetterebbero l'applicazione dell'art. 2112 c.c. ma in presenza di vincoli posti dalla normativa contrattuale collettiva (per tutti, l'art. 4 CCNL Multiservizi), con le ondivaghe regolamentazioni degli effetti dei vari subentri<sup>20</sup>.

#### Riferimenti bibliografici

Arbore A. (2016). La nuova disciplina dei controlli *ex art. 4 St. Lav.*, in Ghera E.,

---

<sup>19</sup> Per citare solo gli ultimi contratti: accordo del 23.6.2014 presso la Confindustria Taranto fra Fiom, Fim, Uilm, r.s.a. e le società Comes S.p.A. e Cestaro Rossi & C. S.p.A., subentrate nell'appalto precedentemente gestito da Sudelettra S.p.A. e Impes Service S.p.A.; verbale del 26.11.2013 siglato presso la DTL di Taranto da Confindustria, Fiom, Fim, Uilm e r.s.u. in relazione al subentro alla società Officine Tecniche De Pasquale S.r.l. delle ditte Icom S.r.l. e Tecnomec Engineering S.r.l.; altro verbale, con medesima data e luogo, stipulato con l'intervento delle stesse parti sociali in ordine al subentro della Ecologistica Servizi S.r.l. alla Rendelin S.p.A.; accordo del 9.9.2013 fra Cooperativa Idealservice, la r.s.a. ed i singoli lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto dalla Rendelin S.p.A.

<sup>20</sup> Per riprendere la gestione del cambio appalto del magazzino Eni fra Rendelin (che applicava il CCNL Metalmeccanica Privata) e Idealservice (che applica il CCNL Multiservizi), il 3.3.2015 è stato stipulato un accordo aziendale fra la società subentrante, Ugl Igiene Ambientale e la r.s.a., finalizzato ad istituire un'indennità sostitutiva della mensa, in luogo dei precedenti buoni-pasto erogati ai dipendenti, e a prevedere il servizio di noleggio e lavaggio delle tute da lavoro ond'evitare di far gravare (illegittimamente, in base alla conforme giurisprudenza di legittimità) sui lavoratori il costo di questa attività.

Garogalo D. (2016), a cura di. *Semplificazioni sanzioni ispezioni nel Jobs Act 2*, Bari: Cacucci, 157 ss.

Ghera E., Garofalo D. (2015), a cura di. *Contratti flessibili, mansioni e misure per la conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari: Cacucci

Giugni G. (2010). *Diritto sindacale*. Bari: Cacucci.

Liso F. (1982). *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*. Milano: Angeli.

Scarano L. (2010). Eterogenesi dell'autonomia privata: quando l'imprenditore non ha il potere di limitare la sua libertà contrattuale. *Riv. giur. lav.*, II, p. 702 ss.

Scarano L. (2012). *Repetita iuvant*: ancora sulla validità degli accordi sindacali sul turn-over. *Riv. giur. lav.*, II, p. 783 ss.

Scarano L. (2015). Legge e autonomia privata ai tempi del Jobs Act, in Ghera, Garofalo, 2015, 91 ss.

Voza R. (2006), *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità* in P. Curzio, a cura di, *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*. Bari: Cacucci, p. 336 ss.